PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP PENINGKATAN DISPLIN KERJA KARYAWAN PT. MATRA AGUNG PERSADA PALEMBANG

SKRIPSI

NAMA : EDWIN PANDA

NIM : 212018051

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

SKRIPSI

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP PENINGKATAN DISPLIN KERJA KARYAWAN PT. MATRA AGUNG PERSADA

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

NAMA : EDWIN PANDA

NIM : 212018051

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Edwin Panda
Nim	:	212018051
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Matra Agung Persada Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Kaya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022

Edwin Panda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Matra Agung Persada Palembang.
Nama	:	Edwin Panda
Nim	:	212018051
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Juni 2022

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si	Randy Hidayat, S.E, M.Si
NIDN: 0229057501	NIDN : 0230019401

Mengetahui, Dekan
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si
NIDN : 0229057501

Motto

- **Orang positif saling mendoakan, orang negative saling menjatuhkan. Orang sukses mengerti pentingnyaa proses, orang gagal lebih banyak protes(Edwin Panda**

Persembahan:

Dengan do'a dan cinta skripsi ini saya persembahkan untuk :

- **Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta kesehatan dalam penulisan skripsi ini**
- **Kedua orang tua ku tercinta, ayah (Karida Burdad) dan umakku (Eliyah Beduroni)**
- **Kakak pertamaku (Anja Andeser) dan ayuk ipar (Silva Rosmalasari)**
- **Kakak keduaku (Andra Fahmi)**
- **Adik-adikku (Heprin Danda, Wita Okta Ria dan Jibran Saipullahadi)**
- **Keponakanku (Hanuna Rafifa Andeser)**
- **Sepupu-sepupu ku tercinta beserta keluarganya, dan**
- **Almamaterku kebanggaan**

PRAKATA

Assalamu"allaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik sebagaimana mestinya. Shalawat dan salam tak lupa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW berserta para sahabatnya sampai akhir zaman. Skripsi ini berjudul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Matra Agung Persada" Tujuan dari skripsi imi adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasi kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta kesehatan dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini. Ayah (Karida Burdad) dan Ibu (Eliyah Beduroni) saya tercinta yang menjadi sosok luar biasa sebagai orang tua.
2. Kakak pertama (Anja Andese) dan ayuk ipar (Silva Rosmalasar), kakak keduaku (Andra Fahmi), adik-adik ku (Heprin Danda, Wita Okta Ria dan Jibran Saipullahadi), keponakanku (Hanuna Rafifa Andeser), dan sepupu-sepupu ku berserta keluarganya
3. Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.S.i Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

6. Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Randy Hidayat, S.E, M.Si_Selaku Pambimbing I dan II yang telah memberikan pengarahan, nasehat, serta bimbingan kepada penulis sejak awal penelitian hingga hasil akhir dari skripsi ini
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas ilmu yang diberikan selama penulis menjadi mahasiswa.
8. Karyawan PT. Matra Agung Persada yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penyusunan skripsi ini.
9. Sahabat seperjuangan (lino, ulul, ejak, sugit, sahrin) semoga selalu sukses kedepannya, jangan pernah lelah dalam menghadapi rintangan apapun yang dihadapi. Sahabat seperjuangan manajemen malam dan sahabat seperjuangan KKN-57 posko 23 kelompok 3 telah memberikan semangat dan dukungan
10. Untuk perempuanku yang saat ini bersamaku terimakasih telah memberikan support dan kasih sayang yang tidak pernah lelah untukku saat ini, semoga kita bisa bersama sampai maut memisahkan kita (SS), Aamiin ya robba ‘alamiin
11. Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang, dan
12. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebenar-benarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin

Wassalamu’alaikum Wr. Wb

Palembang, Agustus 2022

Penulis

Edwin Panda

DAFTAR ISI

Halaman Judul ..... **i**

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat ..... **ii**

Halaman Pengesahan Skripsi ..... **iii**

Halaman Motto dan Persembahan ..... **iv**

Kata Pengantar ..... **v**

Daftar Isi ..... **vii**

Daftar Tabel ..... **ix**

Daftar Gambar ..... **x**

Daftar Lampiran ..... **xii**

Abtrak ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 8

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN,KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan 9

B. Penelitian Sebelumnya 22

C. Kerangka Pemikiran 25

D. Hipotesis 26

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 27

B. Lokasi Penelitian 27

C. Operasional Variabel 28

D. Popula si Dan Sampel 29

E. Data Yang Diperlukan 30

F. Metode Pengumpulan Data 31

G. Analisis Data Dan Teknik Analisis 32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 40

1. Gambaran Umum Objek Penelitian 40

2. Gambran Profil Responden 41

3. Gambaran Jawaban Responden 44

4. Proses Pengujian 50

B. Pembahasan Hasil Penelitian 58

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 65

B. Saran 66

Daftar Pustaka 67

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Prapenelitian disiplin Kerja PT. Matra Agung Persada 5

Tabel III.1 Operasional Variabel 27

Tabel III.2 Sampel 29

Tabel IV.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41

Tabel IV.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Usia 42

Tabel IV.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan 42

Tabel IV.4 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja 43

Tabel IV.5 Gambaran Jawabang Responden Variabel Disiplin Kerj 44

Tabel IV.6 Gambaran Jawabang Responden Variabel Reward 46

Tabel IV.7 Gambaran Jawabang Responden Variabel Punishment 48

Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja 50

Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Reward 51

Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Punishment 52

Tabel IV.11 Hasil Uji Reliabilitas 53

Tabel IV.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 54

Tabel IV.13 Uji F 55

Tabel IV.14 Uji T 56

Tabel IV.15 Uji Determinasi 57

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Grafik Persentase Keterlambatan dan Kehadiran Karyawan PT. Matra Agung Persada 5

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kusioner

Lampiran 3 Butir Jawaban Pernyataan Disiplin Kerja

Lampiran 4 Butir Jawaban Pernyataan Reward

Lampiran 5 Butir Jawaban Pernyataan Punishment

Lampiran 6 Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja

Lampiran 7 Hasil Uji Validasi Reward

Lampiran 8 Hasil Uji Validasi Punishment

Lampiran 9 Uji Reliabilitas, Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 10 Uji F, Uji T, Uji Determinasi

Lampiran 11 Tabel R

Lampiran 12 Tabel F

Lampiran 13 Tabel T

Lampiran 14 Sertifikat Spss

Lampiran 15 Sertifikat Komputer

Lampiran 16 Sertifikat Aik

Lampiran 17 Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 18 Bebas Plagiat

Lampiran 19 Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran 20 Data Peserta Komprehensif

Lampiran 21 Riwayat Hidup

ABSTRAK

Edwin Panda/212018051/2022/Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Matra Agung Persada

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Matra Agung Persada. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik guna menguji hipotesis.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 59 karyawan. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode random sampling. Penelitian menggunakan metode analisis kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden. Kemudian data diolah menggunakan teknik analisis linier berganda. Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* berpengaruh Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Matra Agung Persada

Terbukti dengan hasil analisis koefisien determinasi dimana variabel *Reward* dan *Punishment* memberikan kontribusi sebesar 85,9% % dan sisanya 14,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dsiebutkan dalam penelitian ini

Kata Kunci: Reward, Punishment, Disiplin Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu hal sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga pemegang peran bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Terutama pada era globalisasi saat ini sudah disadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia ialah salah satu kunci sukses serta keberhasilan dalam suatu perusahaan. intinya sumber daya manusia artinya sumber daya yang tidak selaras dari asal daya-sumber daya yang terdapat pada perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya kapital. Bisa dijelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidaklah praktis, sebab masing-masing insan mempunyai unsur-unsur tidak sinkron seperti latar belakang, cara pandang, pemikiran, sifat, selera, serta masih banyak unsur-unsur mencerminkan pola tingkah laku manusia dalam kehidupan sehari-hari. Seiring menggunakan perkembangan zaman, unsur-unsur yang tidak selaras dalam setiap kehidupan manusia tersebut secara awam akan senantiasa berkembang serta berubah-ubah. Menyikapi hal inilah departemen sumber daya manusia wajib selalu bertindak secara bergerak maju serta fleksibel sesuai data-data dan warta, guna memperoleh keputusan serta tindakan yang tepat.

Perusahaan yg baik, tumbuh serta berkembang akan menitik beratkan

di sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan kegunaannya sebagai akibatnya kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku

organisasi disemua level pekerjaan sangat diperlukan. Diketahui juga bahwa pada dasarnya korelasi antara perusahaan dan karyawan adalah korelasi yang saling menguntungkan. di satu sisi perusahaan ingin menerima keuntungan yang besar, sementara di sisi lain karyawan membutuhkan asa serta kebutuhan eksklusif yg harus dipenuhi perusahaan. dengan demikian perusahaan dan karyawan memiliki keterikatan korelasi serta selalu dihadapkan pada pertarungan-permasalahan.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan menjadi upaya penerapan manajemen sumber daya manusia bertalian menggunakan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam perusahaan buat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri pada sebuah perusahaan guna melahirkan karyawan yang profesional dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bisa dijabarkan pada fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, integarasi, pemeliharaan serta PHK.

Harapan atas profesionalisme dan disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan tidak terlepas dari bagaimana suatu perusahaan bisa megelola dan memberikan penghargaan terhadap karyawan dimiliki. sebab kualitas sumber daya manusia adalah gambaran terhadap perlakuan yang

diberikan suatu perusahaan terhadap karyawannya, baik langsung juga tidak langsung mempunyai imfact terhadap perjalanan perusahaan guna mempertinggi kinerja perusahaan kearah yang baik.

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan disiplin menjadi suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat beradaptasi dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tingg i berasal pekerjaan serta sikap. salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indispliner yang bertujuan buat pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan juga kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan buat mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai pada melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah orang yang dengan aneka macam sikap serta perilaku positif bekerja menggunakan produktif bagi kepentingan perusahaan. Dicky Saputra (2017), dan menurut Adhitomo Wirawan dkk (2018) *Reward* ialah suatu elemen krusial untuk memotivasi karyawan buat berkontribusi menuangkan wangsit inovasi yang paling baik untuk fungsi usaha yang lebih baik serta meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial.

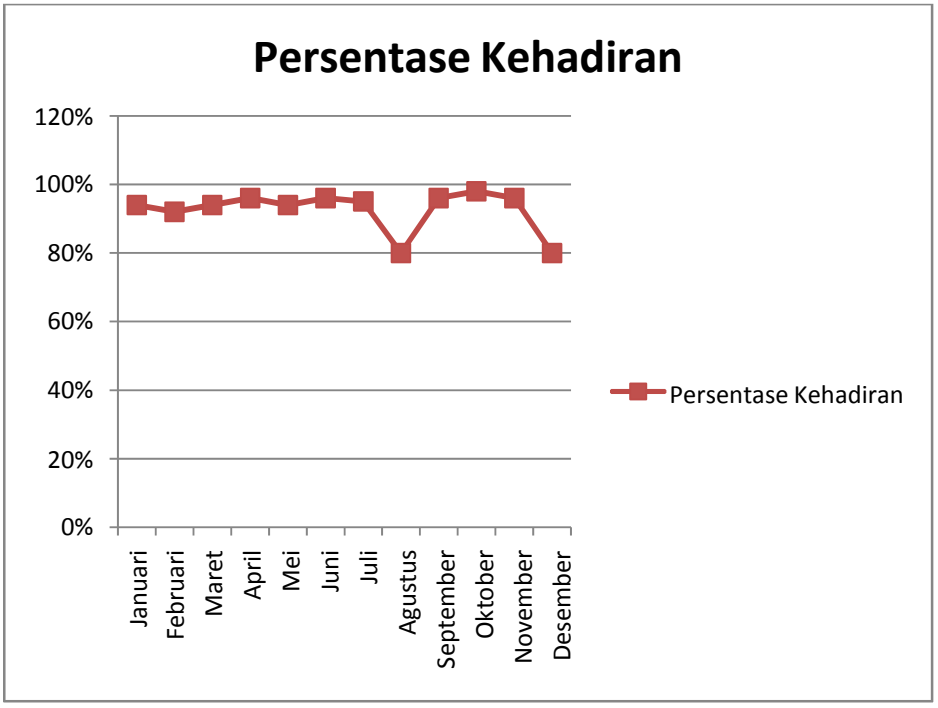
Selain *reward* ada juga yang namanya *punishment* atau Hukuman artinya sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laris supaya sinkron dengan tingkah laris yg berlaku secara awam. Pada hal ini, eksekusi diberikan waktu sebuah tingkah laku yang tak dibutuhkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak menyampaikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laris yang diperlukan. menurut Mangkunegara pada Natasya Michelle Putri Kentjana (2018:977)

Punishment merupakan ancaman eksekusi yang bertujuan buat memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yg berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. berdasarkan Irham Fahmi (2016:60) *Punishment* adalah hukuman yang diterima sang seseorang karyawan karena tidak kemampuannya pada mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sinkron yang diperintahkan.

PT. Matra Agung Persada adalah anak perusahaan dari PT. Sekawan Konterindo. PT. Matra Agung Persada pertama kali didirikan oleh Bapak Berlian pada tahun 2006 yang bertempatan pada Jl. A.Yani No. 12 ABC 14 Ulu, Seberang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Dan menjadi distributor Semen Batu Raja di Palembang.

Gambar I.1

Grafik Keterlambatan Dan Kehadiran Karyawan PT. Matra Agung Persada



Sumber: PT. Matra Agung Persada, 2022

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh penelitia didapati banyak karyawan yang sering melakukan keterlambatan dalam melakukan absensi setiap bulannya. dan ada karywan tidak masuk bekerja ini terlihat dari grafik I.1 ini menunjukan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT. Matra Agung Persada masih rendah sehingga bisa menyebabkan turunya tingkat kinerja karyawan, dan survey ini juga didukung dengan hasil prariset yang peneliti lakukan terhadap karyawan PT. Matra Agung Persada yang didapati hasil seperti pada tabel I.1 berikut:

Tabel I.1
Hasil Prariset Disiplin Kerja Karyawan PT. Matra Agung Persada

No	Pernyataan	30 Responden		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan tertib dan teratur	11	19	36,6%	63.4%
2	Saya sudah mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	10	20	33,3%	66,7%
3	Menjaga tingkah laku sesuai peraturan	12	18	40%	60%
4	Saya melakukan tugas-tugas sampai selesai setiap harinya	9	21	30%	70%
5	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan	14	16	46,6%	53.4%

Sumber: PT. Matra Agung Persada, 2022

Berdasarkan tabel I.1 diatas menunjukan bahwa disiplin kerja yang ada pada PT. Matra Agun Persada bisa dikatakan masih minim, dilihat banyaknya responden memilih untuk menjawab tidak pada setiap penyataan. Dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan yang ada di PT. Matra Agung Persada Palembang menerangkan bahwa karyawan merasa kurang diberikan penghargaan oleh perusahaan atas pencapaian pekerjaan sehingga karyawan semakin malas dalam melakukan pekerjaan. Tidak ada dorongan pada diri karyawan dari dalam maupun dari lingkungan kerjanya. serta permasalahanya yang lainnya adalah kurang diberikan hukuman atau punishment terhadapkaryawan yang melanggar peraturan, sering tidak hadir, dan pelanggaran yang lainnya. Kurangnya hukuman juga akan mengakibatkan karyawan yang sering melakukan

ketidakhadiran pada pekerjaan tidak membuatnya jera pada perilakunya. Merasa tidak ada hukuman oada karyawan membuat karyawan menggangap perusahaan hanyalah organisasi formalitas terkait kedisiplinan kerjanya. Perusahaan harus memberikan hukuman bagi karyawan yang pantas mendapatkannya. Sehingga berdasarkan hasil prariset dan wawacara tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* yang diterapkan pada PT. Matra Agung Persada.. Sehingga dapat meningktkan disiplin kerja karyawan PT. Matra Agung Persada.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Matra Agung Persada

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukan diatas, dapat diambil suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Matra Agung Persada?
2. Bagaimanakah Pengaruh *Reward* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Matra Agung Persada?
3. Bagaimanakah Pengaruh *Punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Matra Agung Persada?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Matra Agung Persada
2. Untuk Mengetahui Pengaruh *Reward* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Matra Agung Persada
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Matra Agung Persada

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Untuk memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Matra Agung Persada

b. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Matra Agung Persada

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topic yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur A. 2018. Pengaruh Rewar dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2. hlm. 242-247. Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam.

Astuti, A. W., & Sujatna, Y. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt Valve Automation Indonesia. *Indonesian Journal Of Economics Application (Ijea)*, *3*(1), 75-85.

Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidaya, N. A. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, *26*(1), 50-65.

Dicky Saputra, Et All. 2017. Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol 8, No 1, Januari 2017. ISSN 20865031

Edy Sutrisno.2019.Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-10. Jakarta: Prenamedia Group

Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana

Hasibuan. Malayu S.P, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Irham Fahmi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta, Cv

M Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif).* Jakarta. Penerbit : PT Remaja Rosdakarya.

Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan, 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai 88 Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.) National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia. No: 2622 – 7436. Diakses Januari 2019.https://journal.ubm.ac.id/index.php/ncci/article/view/ 1310/0

Purnomo, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Dwida Jaya Tama. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, *1*(4), 540-546.

Ramli, M. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. London Sumatera (Perusahaan Ekspor

Karet) Di Bulukumba. *Mandar: Management Development And Applied Research Journal*, *2*(1), 8-16

Rohimat Nurhasan, dan Daniyati Solehah. 2016. Pengaruh Penerapan Reward and Punishment Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja PDAM Tirta Intan Garut. Jurnal Wacana Ekonomi Vol. 16. No. 01. Halaman 035-040. Fakultas Ekonomi, Universitas Garut.

Rusdy A. Rivai. (2019). ManajeSmen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Nurhasan, Daniyati Solehah (2016), Pengaruh Penerapan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pdam Tirta Intan Garut Rohimat, *jurnal wacana ekonomi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut, ISSN 1412-5897

Sembiring, M., Sitepu, I. U., & Hutasoit, P. Y. (2021). Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Fajar Baru Sukses Kabanjahe. *Jurnal Agroteknosains*, *5*(2), 14-23.

Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, *15*(1), 34-46.

Sugiyono (2017), Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2016).*Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi. Bandung.: Alfabeta.

Winda Sri Astuti, Herman Sjahruddin, Susenohadi Purnomo(2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan